

УДК 658.012.45

О.О.ПЕТРЯЄВ

Харківський національний економічний університет

АНАЛІЗ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ РІЗНИХ РІВНІВ УПРАВЛІННЯ

Розглядається одна з найважливіших характеристик сучасного керівника – компетентність, подано її класифікацію та виконано аналіз.

Великомасштабні економічні перетворення, що відбуваються в Україні, характеризуються ризиками та невизначеністю, складними й динамічними змінами навколишнього світу. Тому в цей період особливо великий попит на нові, нестандартні рішення. Від керівників вимагається такий стиль мислення, при якому б вони не зосереджувалися лише на застосуванні окремих вивчених методів і концепцій, а вільно володіли розмаїтістю суперечливих змін.

Як зазначають Р.Марр і Г.Шмідт [4], складно відповісти на запитання: як вирішити завдання керівництва кожної організації в процесі трансформації економічної системи, яким повинен бути ступінь і конкретна форма участі співробітників організації в прийнятті рішень, який простір для дій повинен чи може бути представлений, бо він відрізняється від організації до організації, від галузі до галузі і завжди залежить від кваліфікації співробітників, їхньої готовності до дій і соціальної інтегрованості. Тому керівникам організацій необхідно мати такі риси, як уміння оцінити ситуацію, тонке чуття, сміливість підчас експериментування і т.п. [4].

Успішний керівник повинен мати високу компетентність, тобто йому слід знати не тільки професійну сферу (продаж, виробництво, зборку, технологію і т.п.), але й володіти знаннями та вміннями (навичками) у сфері управління і роботи з людьми. Тільки в цьому випадку він зможе досягти високих результатів роботи від підлеглих.

М.Армстронг звертає увагу на відмінності понять компетенції і компетентності. Компетенція – це поняття, що стосується роботи, яке означає сферу професійної діяльності, у якій людина компетентна. Компетентність – це поняття, що стосується людини і аспектів поведінки того, хто слідкує за компетентним виконанням роботи [1].

За визначенням А.В.Карпова, компетентність – інтегральна особисто-когнітивна риса керівника, що базується на сформованості системи професійних знань (експертності) та вмінні їх ефективно використовувати [2, с.553].

Існують різні класифікації компетентності. Так, на думку В.П.Пугачова, в сучасному виробництві готовність працівника до тру-

дової діяльності оцінюється з огляду на його професійну, соціальну, методичну та тимчасову компетентності. Перша з них – професійна компетентність – означає «технічну» підготовленість працівника до виконання професійних функцій. Друге поняття – соціальна компетентність – відображає відносини між людьми в процесі трудової діяльності, вміння працювати в команді, колективі, ефективно взаємодіяти з іншими працівниками (колегами, керівниками, підлеглими, клієнтами) для досягнення організаційних і особистих цілей. Третя – методична компетентність – означає здатність до системного мислення, правильного сприйняття й інтерпретації будь-якої інформації, структурування проблем, вміння відрізнати головне від другорядного, бачити повний – загальний стан справ. Четвертий вид компетентності – тимчасова компетентність – відображає вміння раціонально планувати й використовувати робочий час [3, с.54-55].

Р.Марр і Г.Шмідт зазначають, що в умовах ринкової економіки відбувається зміщення профілю необхідних якостей керівника на різних рівнях управління. Професійній компетентності, безумовно, відводиться важлива роль, однак поряд з нею такого ж великого значення набувають методична й соціальна компетентності [4, с. 14-15].

На нашу думку, найважливішими видами компетентності є: стратегічна, соціальна, функціональна, управлінська, професійна. Вимоги щодо співвідношення видів компетентності керівників різних рівнів управління зображені на рисунку.

Стратегічна	Стратегічна	Стратегічна
Соціальна		
Функціональна	Соціальна	Соціальна
Управлінська		
Професіональна	Управлінська	Функціональна
	Професіональна	Управлінська
		Професіональна
Нижча ланка управління	Середня ланка управління	Вища ланка управління

Співвідношення видів компетентності керівників різних рівнів управління

Мета проведеного дослідження полягає у визначенні переваги того чи іншого виду компетентності керівників різних рівнів управління в рамках прийнятої класифікації. В якості інструменту для вирішення поставленого завдання використані статистичні методи обробки даних анкетного опитування, після якого були отримані середні оцінки та питома вага значень кожної відповіді ("так"; "швидше так, ніж ні", "швидше ні, ніж так"; "ні"; "не знаю").

Результати розрахунків дозволили виділити з усієї сукупності характеристик стратегічної компетентності "здатність вирішувати проблему". Її середній бал дорівнює 4, а ранг – 1. Питома вага позитивних відповідей склала 78%, негативних – 15% (7% респондентів не знають як відповісти). На другому місці серед характеристик стратегічної компетентності керівника знаходяться "глобальне мислення, широка ерудиція", "здатність до бачення, охоплення багатьох аспектів проблеми", "здатність забезпечувати безпеку відносин". Позитивні оцінки ("так" і "швидше так, ніж ні") за цими характеристиками розподілилися так: 62, 57 і 60 %. Найнижчу оцінку має "системне мислення, аналіз і синтез" (середній бал – 3,2, ранг – 5, а позитивних відповідей – 50%).

Враховуючи, що негативні відповіді мають більш низьку питому вагу порівняно з позитивними, варто звернути увагу на відповіді "не знаю", питома вага яких варіює від 7 до 29%. Подібна ситуація може свідчити про байдужність до характеристик керівника, а, отже, про небажання активно включатися у вирішення завдань організації. Аналогічно були проаналізовані й інші види компетентності.

Дослідження дозволили зробити висновок про те, що на розглянутих підприємствах найвищий ранг з вищої ланки управління має психологічна компетентність, на другому місці – стратегічна, найменші оцінки має професійна компетентність, середні оцінки по якій варіюють від 1,4 до 3,0 балів.

Це не узгоджується з теоретичними положеннями, оскільки для вищої ланки переважаючими мають бути стратегічна й соціальна компетентності. Ситуація, що склалася, призводить до висновку, що на аналізованих підприємствах дані види компетентності керівного складу не досить сильні.

За середньою ланкою управління найвищий ранг має стратегічна компетентність, середні оцінки по якій варіюють від 3,5 до 4,1. Однаковий розкид середніх оцінок має соціальна, тактична й психологічна компетентності. Професійна компетентність має найнижчі середні оцінки. Подібна ситуація не відповідає теоретичним положенням, тому що для середньої ланки управління переважаючою повинна бути професійна компетентність, а тільки потім стратегічна й соціальна. Таким

чином, за аналізованими підприємствами професійна компетентність середньої ланки управління недостатня.

За нижчою ланкою управління найвищі середні оцінки має управлінська компетентність (3,2-3,9 бали), на другому місці – функціональна (3,1-3,6 бали), на третьому – стратегічна (2,9-4,2 бали), на четвертому – соціальна (2,7-3,7 бали) і на п'ятому – професійна (1,8-2,9 бали). Подібна ситуація також не узгоджується з теоретичними положеннями, оскільки нижча ланка управління в більшій мірі повинна володіти професійною компетентністю, а стратегічною й соціальною – в останню чергу.

Отже, результати аналізу свідчать про недостатньо високу компетентність керівників і недотримання співвідношення різних її видів, що не може сприяти досягненню високих цілей при вирішенні завдань, що стоять перед організацією. Подальший розвиток ефективного керівництва вимагає глибокого вивчення компетентності керівників на всіх рівнях управління.

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: Пер. с англ. – 8-е изд. / Под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.

2. Карпов А.В. Психология менеджмента: Уч. пособие. – М.: Гардарики, 2000. – 584 с.

3. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 279 с.

4. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под науч. ред. проф., д-ра Р.Марра, д-ра Г.Шмидта. – М.: Изд-во МГУ, 1997. – 480 с.

Отримано 16.09.2004

УДК 331.5.024.5

О.М. НЕСТЕРЕНКО

Харьковский национальный университет им. В.Н. Каразина

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ЕЕ СТРУКТУРЫ В ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКЕ УКРАИНЫ

Анализируется государственное регулирование занятости и ее структура в условиях преобразования экономики Украины. Предложены рекомендации государственного регулирования сферы занятости населения с целью рационализации ее структуры.

По мере становления в Украине рыночной экономики уходит в прошлое политика всеобщей занятости населения. На смену командно-административным пришли экономико-социальные методы управления занятостью, включающие создание новых институтов занятости и рынка труда, а также внедрение новых средств и эффективных механизмов регулирования занятости на общегосударственном и региональном уровнях.